KAMAL ARIFF HJ ABDUL RAHIM A

lwn.

MAJLIS AGAMA ISLAM NEGERI PULAU PINANG

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, PULAU PINANG B
CHEW SOO HO PK
[GUAMAN SIVIL NO: 22-205-2001]
21 OKTOBER 2010

KONTRAK: *Kontrak perkhidmatan - Penamatan - Perkhidmatan kerja plaintif untuk kerajaan ditamatkan - Sama ada penamatan perkhidmatan plaintif salah dan tak sah - Sama ada kontrak perkhidmatan satu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu - Akta Perhubungan Perusahaan 1967, ss. 20 & 26(2) - Sama ada tidak terpakai kepada pekerja yang dilantik kerajaan - Sama ada penamatan kerja plaintif bertentangan dengan Perkara 5 & 8 Perlembagaan Persekutuan - Sama ada penamatan secara mala fide - Sama ada mahkamah sivil mempunyai bidangkuasa untuk mendengar tuntutan plaintif - Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980, A. 15 k. 16 - Sama ada plaintif gagal membuktikan tuntutan - Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s. 52* C D E

Plaintif telah berkhidmat dengan defendan sebagai Pegawai Tadbir dari 3 Jun 1992. Dari semasa ke semasa, perkhidmatan plaintif diperbaharui atas permohonan plaintif kepada defendan untuk setiap perlantikan sebelum tamat tempoh perkhidmatan. Melalui surat defendan bertarikh 17 Disember 1997, defendan telah menyambung perkhidmatan plaintif sebagai Pegawai Tadbir (Kontrak) bagi tempoh empat tahun mulai 1 Januari 1998 ('Perlantikan Terakhir'). Perlantikan terakhir sepatutnya tamat tempohnya pada 1 Januari 2002. Walaubagaimanapun, perkhidmatan plaintif telah ditamatkan pada 15 Julai 2000 dengan notis penamatan kerana defendan telah memperolehi kelulusan untuk tiga jawatan tetap bagi Pegawai Gred 3 daripada Perbendaharaan Malaysia dan jawatan-jawatan tetap tersebut telah diisi setelah temuduga dijalankan. Plaintif telah hadir temuduga tersebut tetapi gagal dipilih untuk jawatan tetap tersebut. Plaintif menyatakan semasa temuduga tersebut, beliau tidak ditanya darihal kelayakan dan pengalamannya tetapi dipersalahkan mengenai dua laporan sulitnya di mana ahli-ahli panel telah mendakwa plaintif tidak memberi pandangan yang menyebelahi defendan serta gagal melindungi kepentingan defendan bahkan plaintif dikatakan mempunyai perangai negatif dan mewujudkan masalah kepada F G H I

A defendan ketika beliau berkhidmat sebagai Pegawai Tadbir Kontrak. Plaintif menuntut, antara lain, satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah, batal dan tidak sah. Isu-isu yang disarankan oleh plaintif adalah (i) sama ada kontrak perkhidmatan plaintif sebenarnya merupakan suatu perkhidmatan
B tetap tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu (fixed term contract); (ii) sama ada penamatan kerja plaintif bertentangan dengan Perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan; (iii) sama ada penamatan plaintif adalah secara *mala fide* kerana temuduganya adalah tidak adil. Defendan pula membangkitkan isu-isu ini (i) sama
C ada mahkamah sivil mempunyai bidangkuasa untuk mendengar tuntutan plaintif untuk satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah dan bertentangan dengan undang-undang dan (ii) sama ada plaintif berhak ke atas gantirugi dan faedah-faedah lain.

D

Diputuskan (menolak tuntutan plaintif dengan kos):

(1) Defendan, Majlis Agama Islam Negeri Pulau Pinang, adalah sebuah jabatan Kerajaan Negeri. Maka, perwujudan jawatan baru atau tambahan kepada perjawatan Negeri adalah
E tertakluk kepada kelulusan Persekutuan (Perkara 112 Perlembagaan Persekutuan). Dengan itu, selagi kelulusan perjawatan tetap tidak diperolehi daripada Persekutuan, jabatan Kerajaan Negeri adalah disekat daripada melantik mana-mana
F pegawai yang diperlukan untuk menyandang sesuatu jawatan tetap yang masih belum diluluskan melainkan secara kontrak atau sementara sahaja. Dari segi itu, tidak wajar disimpulkan bahawa jawatan tetap itu terwujud sejak plaintif dilantik tetapi dilindungi dengan kontrak tempoh tertentu. Kewujudan jawatan
G tetap kelihatan adalah di luar kawalan defendan. Kontrak perkhidmatan plaintif dengan defendan sebelum kelulusan daripada Perbendaharaan hanya boleh dimasukkan secara tempoh tertentu atau sementara sahaja. Kontrak plaintif di bawah keadaan sedemikian adalah wajar dan harus diterima
H sebagai kontrak tulen. (perenggan 14 & 15)

(2) Plaintif pada setiap masa adalah tertakluk kepada Perintah Am Kerajaan, Arahan Pentadbiran dan Pekeliling-Pekeliling yang dikeluarkan dari semasa ke semasa mengenai perkhidmatan pegawai dalam perkhidmatan awam. Seksyen 52(1) Akta
I Perhubungan Perusahaan 1967 secara jelas mengecualikan pemakaian Bahagian VI Akta yang sama kepada perkhidmatan kerajaan atau seorang pekerja yang dilantik oleh kerajaan. Oleh

itu, undang-undang menurut s. 20 (Bahagian VI) (Pembuangan Pekerjaan) dan pertikaian perusahaan menurut s. 26(2) Akta tersebut serta nas-nas berkaitan adalah tidak terpakai kepada pekerja yang dilantik oleh kerajaan seperti plaintif. Perlantikan-perlantikan plaintif secara kontrak atau sementara dengan tempoh tertentu adalah tidak membawa niat dan maksud menyamarnya daripada pekerjaan tetap demi menjejaskan hak dan kepentingan plaintif sebagai seorang pekerja. Perkhidmatan plaintif hanya dikuasai dan tertakluk kepada terma-terma dan syarat-syarat yang terkandung di dalam kontrak perkhidmatannya. Penamatan kerja plaintif menurut terma yang dipersetujui, dengan itu adalah tidak bertentangan dengan Perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan. (perenggan 16 & 20)

(3) Kontrak Perlantikan Terakhir plaintif dengan defendan tidak dilanggari dan ia adalah sah dan berkuatkuasa ketika plaintif ditamatkan perkhidmatannya mengikut terma dan syarat kontrak tersebut. Tindakan ahli panel temuduga tidak dapat disifatkan sebagai bertentangan dengan Perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan. Bentuk atau cara soalan-soalan hendak ditanya dalam sesuatu temuduga adalah budibicara penuh ahli-ahli panel temuduga sama juga dengan keputusan mereka kerana ia adalah hak majikan untuk memilih dan melantik sesiapa pekerja yang mereka suka. Dari segi itu dan khususnya dengan laporan-laporan sulit plaintif yang telah dibuktikan sebagai bertentangan dengan fakta yang benar dan betul, tindakan ahli-ahli panel temuduga yang menyoal plaintif mengenainya tidak boleh disifatkan sebagai *mala fide*. Plaintif telah gagal membuktikan bahawa tindakan ahli-ahli panel yang ditohmahkan sebagai bertindak *mala fide*, telah melanggar mana-mana terma kontrak perkhidmatannya dengan defendan yang menyebabkan penamatan kontraknya. (perenggan 21 & 22)

(4) Jika terma dan syarat-syarat perkhidmatan dalam Perkhidmatan Kerajaan atau Badan Berkanun (yang terkecuali dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menurut s. 52 Akta yang sama) yang berasaskan daripada kontrak yang memperuntukkan terma untuk pihak majikan menamatkan pekerjaan mengikut kontrak dengan tempoh tertentu atau sementara, hak itu adalah terletak pada majikan selaras dengan terma kontrak tersebut. Mengenai kontrak plaintif bagi tempoh empat tahun dan ia ditamatkan sebelum genap tempoh perkhidmatan empat tahun dari masa beliau dilantik, kl. 9 terma dan syarat

Perjanjian Perlantikan Terakhir plaintif telah memberikan hak kepada defendan untuk menamatkan perkhidmatan plaintif "pada bila-bila masa". Dengan itu, defendan tidak terikat pada tempoh empat tahun sebelum ia boleh menamatkan perkhidmatan plaintif. Oleh itu, penamatan perkhidmatan plaintif adalah menurut hak defendan yang dipersetujui di dalam kontrak perkhidmatan plaintif tersebut dan ia adalah teratur dan tidak terjumlah kepada pemecatan atau pembuangan kerja plaintif. (perenggan 25, 27 & 28)

(5) Bagi pegawai-pegawai dalam Perkhidmatan Kerajaan dan Badan Berkanun yang dikecualikan dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk merujuk atau membuat representasi pembuangan kerja mereka kepada Menteri untuk dirujuk ke Mahkamah Perusahaan bagi tuntutan pengembalian kerja mereka, memohon kepada Mahkamah Tinggi untuk suatu deklarasi di bawah A. 15 k. 16 kelihatan suatu langkah yang tertunggak untuk mereka menuntut pengembalian kerjanya. Mahkamah ini memang mempunyai bidangkuasa untuk mendengar tuntutan deklarasi kes plaintif ini. Walaubagaimanapun, daripada alasan-alasan seperti yang disebutkan di atas dan atas imbangan kebarangkalian, plaintif telah gagal membuktikan tuntutannya dari segi undang-undang dan dapatan fakta kes ini. (perenggan 32 & 33)

Kes-kes yang dirujuk:

Barkath Ali Abu Backer v. Anwar Kabir Abu Backer & Ors [1997] 2 CLJ Supp 295 HC ***(dirujuk)***

Dr A Dutt v. Assunta Hospital [1981] 1 LNS 5 FC ***(dibezakan)***

Francis v. Municipal Councillors Of Kuala Lumpur [1962] 1 LNS 40 PC ***(dibezakan)***

Gnanasundram v. Public Services Commission [1966] 1 LNS 219 ***(dirujuk)***

Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd [1981] 1 LNS 30 FC ***(dirujuk)***

Han Chiang High School/Penang Han Chiang Associated Chinese Schools Association And National Union Of Teachers In Independent Schools, W Malaysia [1988] 2 ILR 611 ***(dibezakan)***

Mohd Ahmad v. Yang DiPertua Majlis Daerah Jempol, Negeri Sembilan & Anor [1997] 3 CLJ 135 FC ***(dirujuk)***

Shamsulbahri Shaffie v. Titan Petchem (M) Sdn Bhd [2010] 4 CLJ 242 HC ***(dirujuk)***

Terry v. East Sussex County Council [1976] ICR 536 ***(dirujuk)***

Wee Lian Construction Sdn Bhd v. Ingersoll Jati Malaysia Sdn Bhd [2010] 4 CLJ 203 CA ***(dirujuk)***

Wong Swee Chin v. PP [1980] 1 LNS 138 FC ***(dirujuk)***

Zakiah Ishak v. Majlis Daerah Hulu Selangor [2005] 4 CLJ 77 CA ***(dirujuk)***

Perundangan yang dirujuk:
Federal Constitution, arts. 5(1), 8, 112
Industrial Relations Act 1967, ss. 20, 26(2), 30(5), 52(1), (2)
Rules of the High Court 1980, O. 15 r. 16

Bagi pihak plaintif - Pravin Kaur Jessy; T/n Jessy & Assoc
Bagi pihak defendan - Jeyasingam Balasingam (Nurul Ishtar Ismail bersamanya); T/n Ghazi & Lim

Dilaporkan oleh Suhainah Wahiduddin

PENGHAKIMAN

Chew Soo Ho PK:

Fakta Ringkas

[1] Plaintif mula berkhidmat dengan defendan dari 3 Jun 1992 menurut surat pelantikan bertarikh 26 Mei 1992 yang dikeluarkan oleh defendan dengan jawatan sebagai Pegawai Tadbir (sementara) bagi tempoh tiga tahun dari 3 Jun 1992 dengan gaji sebanyak RM1,071 sebulan (selepas ini dikenali sebagai pelantikan pertama).

[2] Sebelum tamat tempoh tiga tahun tersebut, pihak defendan telah melalui suratnya bertarikh 3 Mac 1994 membatalkan surat pelantikan pertama dan menawarkan kepada plaintif jawatan Pegawai Tadbir Secara Kontrak untuk tempoh tiga tahun mulai 1 Januari 1994 dengan gaji bulanan RM1,201 (selepas ini dikenali sebagai pelantikan kedua).

[3] Mulai 1 Januari 1996, plaintif dilantik semula sebagai Pegawai Tadbir juga bagi tempoh dua tahun dengan gaji pokok RM1,421 sebulan (selepas ini dikenali sebagai pelantikan ketiga).

[4] Melalui surat defendan bertarikh 17 Disember 1997, defendan telah menyambung perkhidmatan plaintif sebagai Pegawai Tadbir (kontrak) bagi tempoh empat tahun mulai 1 Januari 1998 dengan gaji pokok RM1,551 sebulan (selepas ini dikenali sebagai pelantikan terakhir).

[5] Pelantikan terakhir sepatutnya akan tamat tempohnya pada 1 Januari 2002. Walau bagaimanapun, perkhidmatan plaintif telah ditamatkan pada 15 Julai 2000 dengan notis penamatan oleh defendan bertarikh 13 Jun 2000. Ini kerana defendan telah memperolehi kelulusan untuk tiga jawatan tetap bagi Pegawai Gred

3 mulai 1 Julai 1999 daripada Perbendaharaan Malaysia melalui Kelulusan Perjawatan Bil. 12 Tahun 1999 bertarikh 3 Julai 1999 (ikatan B1 ms. 361 - 362) dan jawatan-jawatan tetap tersebut telah diisi setelah temuduga dijalankan. Plaintif telah hadir temuduga tersebut tetapi gagal dipilih untuk jawatan tetap tersebut sebagai Pegawai Tadbir sepertimana yang diiklankan (ikatan B ms. 23 - 24) oleh defendan. Berpandu kepada kl. 9 perjanjian perkhidmatan bertarikh 1 Januari 1998 iaitu pelantikan terakhir plaintif, defendan telah menamatkan perkhidmatan plaintif dengan notis tersebut. Ketika perkhidmatan plaintif ditamatkan, gaji bulanan beliau ialah RM1,777.60 (ikatan B ms. 63).

[6] Plaintif menyatakan semasa temuduga untuk jawatan tetap tersebut, beliau tidak ditanya darihal kelayakan dan pengalamannya tetapi dipersalahkan mengenai dua laporan sulitnya. Ahli-ahli panel mempersoalkan plaintif bahawa plaintif tidak memberi pandangan yang menyebelahi defendan serta gagal melindungi kepentingan defendan bahkan plaintif dikatakan mempunyai perangai negatif dan mewujudkan masalah kepada defendan ketika beliau berkhidmat sebagai Pegawai Tadbir Kontrak.

[7] Plaintif juga menyatakan bahawa jawatannya ialah suatu kontrak tetap tetapi disamarkan sebagai suatu kontrak dalam tempoh tertentu. Maka penamatan perkhidmatannya adalah suatu perlanggaran Perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan. Dengan itu, plaintif menuntut di antara lain satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah secara salah, batal, tidak sah, bertentangan dengan undang-undang, tidak mempunyai efek dan/atau akibat dan bahawa plaintif adalah berhak kepada semua gaji dan faedah-faedah yang seharusnya diberikan kepada beliau; satu penaksiran gaji-gajinya, gantirugi, faedah dan kos.

Isu-Isu

[8] Isu-isu yang disarankan oleh plaintif daripada hujahan yang dikemukakan dapat disimpulkan sebagai (i) sama ada kontrak perkhidmatan plaintif sebenarnya merupakan suatu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu (fixed term contract); (ii) sama ada penamatan plaintif adalah secara *mala fide* kerana temuduganya adalah tidak adil dan (iii) sama ada penamatan kerja plaintif bertentangan dengan Perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan.

[9] Tiga isu yang dibangkitkan oleh defendan ialah: A

(i) Sama ada Mahkamah Sivil mempunyai bidangkuasa untuk mendengar tuntutan plaintif untuk satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah, tidak sah, bertentangan dengan undang-undang dan tidak mempunyai B efek;

(ii) Sama ada penamatan perkhidmatan plaintif terjumlah kepada suatu pemecahan kontrak; dan

(iii) Sekiranya jawapan kepada isu (i) dan (ii) adalah positif, sama C ada plaintif berhak ke atas gantirugi dan faedah-faedah lain.

[10] Ketiga-tiga isu plaintif dan isu (ii) defendan tersebut boleh ditimbang secara isu pertama manakala isu (i) defendan di atas akan ditimbang sebagai isu kedua. Isu (iii) defendan yang tersebut D di atas merupakan perintah berikut (consequential order) dan tidak perlu ditimbangkan sebagai isu berasingan.

[11] Penilaian

Isu Pertama E

(a) Sama ada kontrak perkhidmatan plaintif ialah suatu kontrak tempoh tertentu (fixed term contract) atau suatu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu;

F

(b) Sama ada penamatan plaintif adalah secara *mala fide*;

(c) Sama ada ia bertentangan dengan Perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan; dan

(d) Sama ada penamatan plaintif terjumlah kepada suatu G pemecahan kontrak.

[12] Keterangan plaintif serta hujahannya menumpukan kepada 4 pelantikan seperti yang dinyatakan di atas yang mana perkhidmatannya dengan defendan didapati adalah berturut-turut H selama lapan tahun mulai 3 Jun 1999 sehingga beliau ditamatkan perkhidmatan pada 15 Julai 2000. Fakta ini adalah tertera daripada tempoh-tempoh perkhidmatan yang dinyatakan dalam keempat-empat pelantikan tersebut (lihat ikatan B ms. 1 - 4, 10 - 11 dan 32 - 34, 13 - 17 dan 18 - 22 masing-masing) dan ia tidak I dinafikan. Plaintif berhujah bahawa dengan tempoh perkhidmatan yang begitu panjang selama lapan tahun berturut-turut dan diikuti

dengan pelantikan jawatan tetap untuk mengambil alih jawatan yang sama yang plaintif menjawat sebelum perkhidmatannya ditamatkan, perkhidmatan plaintif dengan defendan sebenarnya ialah suatu perkhidmatan tetap tetapi disamarkan sebagai perkhidmatan bertempoh tertentu. Untuk menyokong hujahan tersebut, plaintif merujuk kepada kes *Han Chiang High School/ Penang Han Chiang Associated Chinese Schools Association and National Union of Teachers In Independent Schools, W Malaysia* [1988] 2 ILR 611 yang mana berdasarkan fakta kes itu, Mahkamah Perusahaan telah memutuskan 35 orang guru tersebut yang dilantik atas kontrak tempoh tertentu adalah sebenarnya terletak pada pekerjaan biasa yang disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu; maka keengganan pihak sekolah untuk terus melantik mereka adalah dianggap sebagai pemecatan tanpa sebab yang adil dan munasabah di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Defendan berhujah bahawa kes *Han Chiang* adalah tidak terpakai di dalam kes kini atas alasan-alasan bahawa:

(a) Perkhidmatan plaintif diperbaharui atas permohonan plaintif kepada defendan untuk setiap pelantikan tersebut sebelum tamat tempoh perkhidmatan masing-masing dan ia tidak diperbaharui secara automatik;

(b) Terdapat waran perjawatan daripada Perbendaharaan Malaysia untuk tiga jawatan Pegawai Tadbir Tetap yang plaintif ketahui;

(c) Defendan telah mengiklankan di suratkhabar untuk tiga jawatan tersebut (ikatan B ms. 23 - 24);

(d) Plaintif telah memohon jawatan tersebut dan menghadiri temuduga bersama-sama tiga pegawai kontrak yang lain dan calon-calon lain untuk tiga jawatan tetap itu; dan

(e) Hasil temuduga tersebut, tiga orang calon berjaya dilantik. plaintif dan seorang pegawai kontrak bernama Yusoff b Abdul Kadir telah gagal dalam temuduga tersebut.

[13] Isu penting untuk diputuskan ialah sama ada kontrak tempoh tertentu (fixed term contract) dalam kes ini ialah suatu kontrak yang tulen (genuine) atau ia merupakan suatu kontrak biasa tetapi disamarkan sebagai kontrak tempoh tertentu berpandu kepada kes *Han Chiang* di atas. Mahkamah Perusahaan dalam kes *Han Chiang* telah merujuk kepada petikan kata Phillips J dalam *Terry v. East Sussex County Council* [1976] ICR 536 mengenai pekerjaan di bawah tempoh tertentu seperti berikut:

> The great thing is to make sure that the case is a genuine one ... On the one hand, employers who have a genuine need for a fixed-term employment which can be seen from the outset not to be ongoing, need to be protected. On the other hand, employees have to be protected against being deprived of their rights through ordinary employments being dressed up in the form of temporary fixed-term contracts. What we are saying in this judgment is that there is no magic about fixed-term contracts; that they are not ... excluded from the Act.

[14] Maka sama ada suatu kontrak tempoh tertentu itu kontrak tulen (genuine) atau sebaliknya, ia adalah tertakluk kepada fakta kes masing-masing. Dalam kes *Han Chiang* yang tersebut di atas, Sekolah Han Chiang telah ditubuhkan sejak tahun 1951 dan semua guru-guru sejak penubuhannya sehingga tahun 1985 iaitu ketika berlaku pertikaian penamatan kontrak perkhidmatan yang melibatkan 35 orang guru, adalah dilantik secara kontrak dengan tempoh dua tahun dan ia diperbaharui oleh Jawatankuasa Mengurus Sekolah kelihatan atas budibicara pihak sekolah. Dari fakta tersebut, jawatan guru-guru sekolah memang suatu keperluan Sekolah Han Chiang dan sejak penubuhannya dari tahun 1951 sehingga 1985 selama 34 tahun, sekolah tersebut berterusan sebagai sebuah institusi pendidikan dengan guru-guru yang mengajar murid-murid di sekolah tersebut. Pada tahun 1985, terdapat 83 orang guru. Maka fakta ini tersendiri adalah amat jelas sekali bahawa jawatan guru-guru memang suatu jawatan yang terwujud sejak penubuhan sekolah dan apabila sekolah tersebut masih berterusan selama 34 tahun dengan adanya seramai 83 orang guru lagi, jawatan guru tersebut, dari segi itu, haruslah disifatkan sebagai suatu jawatan tetap dan dengan itu, apabila guru-guru yang dilantik secara kontrak dengan tempoh dua tahun tertentu tertakluk kepada pembaharuan oleh pihak sekolah, mahkamah ini berpendapat ia adalah betul kontrak sebegini wajar dianggap sebagai kontrak yang tidak tulen kerana ia mengetepikan hak pekerja-pekerja daripada suatu pekerjaan biasa atau pekerjaan tetap dengan melantik guru-guru secara berkontrak. Pendek kata, jawatan guru memang terwujud sejak mula-mula lagi dan jika pihak majikan ingin melantik guru-guru sekolahnya ke jawatan tetap, ia memang boleh membuat demikian kerana jawatan itu wujud dan berterusan tetapi pihak majikan telah tidak melantik guru-guru tersebut ke dalam jawatan tetap dan hanya melantik atas kontrak dua tahun atas alasan yang lebih diketahui mereka. Akan tetapi, di dalam fakta kes di depan mahkamah ini, jawatan Pegawai Tadbir Tetap didapati tidak terwujud semasa Pelantikan - Pelantikan Plaintif sehingga Perbendaharaan Malaysia memberi kelulusan untuk

mewujudkan tiga jawatan tetap tersebut pada 9 Julai 1999 (ikatan B ms. 360 - 362). Oleh itu, ia dapat dibezakan daripada kes *Han Chiang* tersebut. Defendan, Majlis Agama Islam Negeri Pulau Pinang adalah sebuah jabatan Kerajaan Negeri. Maka, perwujudan jawatan baru atau tambahan kepada perjawatan Negeri adalah tertakluk kepada kelulusan Persekutuan. Ini jelas diperuntukkan di dalam Perkara 112 Perlembagaan Persekutuan yang berbunyi:

> 112. (1) Tertakluk kepada Fasal (2), tiada Negeri boleh, tanpa kelulusan Persekutuan, membuat apa-apa tambahan kepada perjawatannya atau perjawatan bagi mana-mana jabatannya, atau mengubah kadar bagi gaji dan emolumen yang sudah tetap, jika kesan daripada perbuatan sedemikian akan menambah liabiliti Persekutuan berkenaan dengan pencen, ganjaran atau elaun lain yang seumpamanya.
>
> (2) Perkara ini tidak terpakai bagi:
>
> (a) pelantikan tidak berpencen yang gaji maksimumnya tidak melebihi empat ratus ringgit sebulan atau apa-apa amaun lain yang ditetapkan melalui perintah oleh yang di-Pertuan Agong; atau
>
> (b) pelantikan berpencen yang gaji maksimumnya tidak melebihi seratus ringgit sebulan atau apa-apa amaun lain yang ditetapkan melalui perintah oleh Yang di-Pertuan Agong.

[15] Dengan itu, selagi kelulusan perjawatan tetap tidak diperolehi daripada Persekutuan, jabatan Kerajaan Negeri adalah disekat daripada melantik mana-mana pegawai yang diperlukan untuk menyandang sesuatu jawatan tetap yang masih belum diluluskan melainkan secara kontrak atau sementara sahaja. Kedudukan ini adalah sama bagi kes plaintif. Dari segi itu, tidak wajar disimpulkan bahawa jawatan tetap itu terwujud sejak plaintif dilantik tetapi dilindungi dengan kontrak tempoh tertentu. Kewujudan jawatan tetap kelihatan adalah di luar kawalan defendan. Atas fakta kes ini dibandingkan dengan kes *Han Chiang*, ia tersendiri amatlah jelas sekali bahawa kes *Han Chiang* dapat dibezakan dan ia tidak terpakai di bawah situasi kes ini jika pun undang-undang perhubungan perusahaan diguna pakai dalam kes ini. Kontrak perkhidmatan plaintif dengan defendan sebelum kelulusan daripada perbendaharaan hanya boleh dimasukkan secara tempoh tertentu atau sementara sahaja. Kontrak plaintif di bawah keadaan sedemikian adalah wajar dan harus diterima sebagai kontrak tulen.

[16] Plaintif walaupun bekerja sebagai seorang pegawai kontrak defendan adalah berkhidmat dengan Perkhidmatan Kerajaan Negeri Pulau Pinang kerana defendan ialah sebuah jabatan di bawah Perkhidmatan Kerajaan Negeri Pulau Pinang. Daripada surat tawaran pelantikan kedua plaintif (ikatan B ms. 10), ia jelas dinyatakan plaintif pada setiap masa adalah tertakluk kepada Perintah Am Kerajaan, Arahan Pentadbiran dan Pekeliling-pekeliling yang dikeluarkan dari semasa ke semasa mengenai perkhidmatan pegawai dalam Perkhidmatan Awam. Klausa seumpamanya juga diperuntukkan di dalam perjanjian pelantikan ketiga (ikatan B ms. 13 - 16 di kl. 5(6)), sama juga di dalam perjanjian pelantikan terakhir (ikatan B ms. 18-21 di kl. 5(6)). Perintah-Perintah Am Kewangan dan Arahan/Perintah Pentadbiran Kerajaan adalah hanya terpakai pada Perkhidmatan Kerajaan. Seseorang kakitangan kontrak sama ada di jabatan Persekutuan, Negeri atau Badan Berkanun adalah berkhidmat di Perkhidmatan Kerajaan selagi beliau menjawat jawatannya dalam tempoh kontrak tertentunya.

[17] Bagi pekerja kategori ini khususnya dan Perkhidmatan Kerajaan amnya, adakah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 terpakai terhadap Perkhidmatan Kerajaan iaitu sama ada ia merangkumi penamatan kontrak atau pemecatan pekerja-pekerja dalam Perkhidmatan Kerajaan s. 52(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177) memperuntukkan bahawa:

> 52. (1) Parts II, III, IV, V and VI shall not apply to any Government service or to any service of any statutory authority or to any workman employed by Government or by any statutory authority.
>
> (2) The provisions of this Act relating to trade dispute other than subsection 26(2) and subsection 30(4) shall apply to any matter referred to or brought to the notice of the Court under this Act.

[18] Bahagian VI Akta yang sama ialah mengenai representasi pembuangan kerja yang berkaitan secara langsung dengan penamatan pekerjaan plaintif di dalam kes ini. Mahkamah Persekutuan dalam kes *Dr A Dutt v. Assunta Hospital* [1981] 1 LNS 5 telah memutuskan bahawa penamatan kontrak 'simpliciter' iaitu penamatan secara notis menurut kontrak dan tanpa alasan, jika tidak berdasarkan alasan yang adil dan saksama, masihlah dianggap suatu pemecatan. Dalam *Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd* [1981] 1 LNS 30 FC, YA Raja Azlan Shah HBM (seperti Baginda pada ketika itu) berkata:

A We do not see any material difference between a termination of the contract of employment by due notice and a unilateral dismissal of a summary nature. The effect is the same and the result must be the same.

B **[19]** Walau bagaimanapun, dengan s. 52(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang secara jelas mengecualikan pemakaian bahagian VI Akta tersebut kepada Perkhidmatan Kerajaan atau seorang pekerja yang dilantik oleh kerajaan, ia bermakna undang-undang perhubungan perusahaan menurut bahagian VI iaitu s. 20 Akta tersebut adalah tidak terpakai di dalam kes plaintif. Seksyen C 52(2) seperti yang dipetik di atas juga mengecualikan pemakaian s. 26(2) dan s. 30(4) Akta yang sama kepada perkhidmatan kerajaan. Ini bererti kes-kes sepeti *Dr A Dutt v. Assunta Hospital, Goon Kwee Phoy v. J & P Coats dan Han Chiang* yang merupakan kes-kes di bawah bahagian VI mengenai pembuangan kerja di D bawah s. 20 dan pertikaian perusahaan yang dirujuk menurut s. 26(2) Akta yang sama masing-masing adalah tidak berkaitan di dalam kes plaintif ini.

[20] Atas alasan-alasan tersebut, saya memutuskan bahawa E undang-undang menurut s. 20 (bahagian VI) (pembuangan pekerjaan) dan pertikaian perusahaan menurut s. 26(2) Akta tersebut serta nas-nas berkaitan adalah tidak terpakai kepada pekerja yang dilantik oleh kerajaan seperti plaintif. Mahkamah ini juga mendapati bahawa perlantikan-perlantikan plaintif secara F kontrak atau sementara dengan tempoh tertentu adalah tidak membawa niat dan maksud menyamarnya daripada pekerjaan tetap demi menjejaskan hak dan kepentingan plaintif sebagai seorang pekerja. Oleh itu, perkhidmatan plaintif hanya dikuasai dan tertakluk kepada terma-terma dan syarat-syarat yang terkandung di G dalam kontrak perkhidmatannya. Penamatan kerja plaintif menurut terma yang dipersetujui, dengan itu adalah tidak bertentangan dengan Perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan.

[21] Mengenai isu *mala fide* akibat tohmahan yang dibuat H terhadap plaintif ketika temuduganya untuk jawatan tetap oleh ahli panel mengenai dua laporan sulit yang disediakan oleh beliau semasa menjawat Pegawai Tadbir dengan defendan iaitu mengenai penjualan tanah Lot 2581, Telok Air Tawar, Butterworth dalam Projek Taman Sejahtera dan tanah Baitulmal GM 914, Lot 728 I Mukim 20, Seberang Perai Tengah, plaintif mengatakan bahawa temuduga tersebut dijalankan tanpa beliau ditanya mengenai kelayakan dan pengalamannya tetapi ahli-ahli panel ingin tahu mengapa beliau tidak memberi pandangan yang menyebelahi

defendan dan mendakwa beliau telah menunjukkan sikap negatif serta gagal melindungi kepentingan defendan, sebaliknya menimbulkan masalah kepada defendan (lihat S & J 14, kenyataan saksi plaintif, eks. P1). Apabila prinsip undang-undang mengenai pembuangan kerja menurut s. 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Bahagian VI) tidak terpakai kepada Perkhidmatan Kerajaan atau seorang pekerja yang dilantik oleh kerajaan mengikut s. 52 Akta yang sama, maka s. 30(5) Akta sama yang menghendakkan mahkamah bertindak menurut ekuiti, hati nurani yang baik dan merit kes yang substantial tanpa mementingkan teknikaliti dan bentuk perundangan yang berkaitan dengan s. 20 dan 26(2) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah pada hemat saya juga tidak terpakai. Dengan itu, mahkamah ini tidak boleh menggunakan prinsip ekuiti untuk mempertimbangkan isu plaintif tetapi mahkamah hanya boleh menimbangkan fakta yang dikatakan sebagai *mala fide* tersebut semata-matanya dari segi kontrak plaintif dengan defendan demi menentukan sama ada tindakan ahli-ahli panel temuduga tersebut telah melanggar apa-apa syarat kontrak perkhidmatan plaintif tersebut. Semasa plaintif ditamatkan perkhidmatannya, kontraknya dengan defendan yang berkuat kuasa ketika itu ialah perjanjian pelantikan terakhir (ikatan B ms. 18 - 21). Saya telah meneliti kesemua klausa yang terkandung di dalam perjanjian ini tetapi tidak dapat dilihat keterangan plaintif tersebut dapat disifatkan sebagai telah melanggar mana-mana satu terma perjanjian tersebut. Terma-terma perjanjian ini tidak kurniakan hak kepada plaintif untuk beliau dipertimbangkan pelantikan jika terdapat jawatan tetap atau untuk beliau sewajarnya dipanggil untuk temu duga serta diberi peluang yang adil dalam temu duga. Sungguhpun aspek keterangan plaintif ini tidak dicabar atau dipersoalkan semasa soal balas ke atas beliau oleh peguamcara bijaksana defendan yang terjumlah kepada suatu pengakuan keterangan plaintif tersebut (lihat *Wong Swee Chin v. PP* [1980] 1 LNS 138 FC), pengakuan ini kelihatan tidak bernilai kerana ia tidak melanggar mana-mana terma perjanjian pelantikan terakhir plaintif. Oleh yang demikian, saya memutuskan bahawa kontrak pelantikan terakhir plaintif dengan defendan tidak dilanggari dan ia adalah sah dan berkuatkuasa ketika plaintif ditamatkan perkhidmatannya mengikut terma dan syarat kontrak tersebut. Saya juga mendapati dari keterangan-keterangan yang dikemukakan, tindakan ahli panel temu duga tidak dapat disifatkan sebagai bertentangan dengan Perkara 5(1) dan 8 Perlembagaan Persekutuan kerana menurut keterangan saksi-saksi defendan serta dokumen-dokumen yang dikemukakan, persepsi plaintif di dalam kedua-dua laporan sulitnya mengenai

kedua-dua bidang tanah defendan seperti yang tersebut di atas telah dibuktikan sebagai suatu persepsi yang kebarangkalian salah. Jika plaintif menyediakan laporan sulitnya dengan fakta asasnya yang berkemungkinan tidak betul atau salah, bolehkah beliau mempersalahkan ahli-ahli panel temuduga atau defendan kerana tidak memilih dan melantiknya ke jawatan tetap selepas jawatan tetap ini diwujudkan dan diluluskan oleh Perbendaharaan Malaysia pada 9 Julai 1999? Apakah bentuk atau cara soalan-soalan hendak ditanya dalam sesuatu temu duga adalah budi bicara penuh ahli-ahli panel temu duga sama juga dengan keputusan mereka kerana ia adalah hak majikan untuk memilih dan melantik sesiapa pekerja yang mereka suka. Ia bukan tugas mahkamah untuk memaksa majikan untuk memilih atau melantik pekerja yang mereka tidak ingini sebab mahkamah tidak berkuasa untuk campur tangan dalam hal urusan atau operasi majikan termasuk budi bicara mereka dalam hal pelantikan pekerja-pekerja. Dari segi itu dan khususnya dengan laporan-laporan sulit plaintif yang telah dibuktikan sebagai bertentangan dengan fakta yang benar dan betul, tindakan ahli-ahli panel temu duga yang menyoal plaintif mengenainya, pada hemat mahkamah ini tidak boleh disifatkan sebagai *mala fide*.

[22] Atas imbangan kebarangkalian, mahkamah ini memutuskan plaintif telah gagal membuktikan bahawa tindakan ahli-ahli panel yang ditohmahkan sebagai bertindak *mala fide*, telah melanggar mana-mana terma kontrak perkhidmatannya dengan defendan yang menyebabkan penamatan kontraknya.

[23] Beralih kepada isu sama ada penamatan plaintif terjumlah kepada suatu pemecahan kontrak, defendan berhujah bahawa menurut kl. 9 terma dan syarat perjanjian pelantikan terakhir plaintif, defendan berhak menamatkan kontrak perkhidmatan plaintif dengan memberikan notis sebulan kepada plaintif. Untuk menyokong hujahan tersebut, defendan merujuk kepada kes *Wee Lian Construction Sdn Bhd v. Ingersoll Jati Malaysia Sdn Bhd* [2010] 4 CLJ 203 dan *Zakiah Ishak v. Majlis Daerah Hulu Selangor* [2005] 4 CLJ 77 dari Mahkamah Rayuan. Prinsip undang-undang daripada kes *Wee Lian Construction Sdn Bhd* ialah bahawa sesiapa yang menandatangani sesuatu dokumen kontrak adalah terikat pada terma-terma tersebut walaupun beliau tidak membacanya. Plaintif tidak menafikan tandatangannya pada kontrak perkhidmatannya seperti di ikatan B ms. 18-22 serta terma-terma yang terkandung di dalamnya. Apa yang dipertikaikan oleh plaintif ialah sungguhpun terma kontrak tersebut memperuntukkan penamatan perkhidmatannya tetapi sekiranya penamatan tersebut dilakukan

bertentangan dengan prinsip undang-undang perhubungan perusahaan seperti ia tidak mengikuti ekuiti, suara hati yang baik dan sebagainya, maka penamatan sebegini adalah disifatkan sebagai pemecatan atau pembuangan yang mana plaintif berhak untuk remedi yang dipohon. Dengan dapatan mahkamah seperti yang dihuraikan di atas berdasarkan s. 52 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, maka pertimbangan tuntutan plaintif hanya seharusnya tertumpu kepada kontrak perkhidmatan beliau dengan defendan sahaja iaitu perjanjian di ikatan B ms. 18-22 menurut undang-undang kontrak. Dalam kes *Zakiah Ishak v. Majlis Daerah Hulu Selangor* (di atas), faktanya menunjukkan ia juga melibatkan suatu kontrak perkhidmatan dengan tempoh tertentu iaitu satu tahun dan kl. 9 kontrak tersebut mengizinkan pihak Majlis Daerah Hulu Selangor (defendan) menamatkan perkhidmatan plaintif dengan memberi tiga bulan notis; semasa masih dalam tempoh tiga bulan notis, ekoran suatu mesyuarat lembaga disiplin, pihak defendan telah menamatkan perkhidmatan plaintif dengan notis 24 jam dan sebulan gaji. Terkilan, plaintif memulakan tindakan untuk menuntut (i) perisytiharan bahawa penamatan perkhidmatan atau pembuangan kerjanya adalah batal dan tidak sah dan beliau masih lagi seorang pengkhidmat defendan; (ii) tunggakan gaji; dan (iii) ganti rugi. Mahkamah Tinggi telah menolak tuntutan plaintif dan rayuannya ke Mahkamah Rayuan juga ditolak. Mahkamah Rayuan telah memutuskan, di antara lain, seperti berikut:

A B C D E F G H I

> Diputuskan.
>
> Oleh Arifin Zakaria HMR (kini HBM) menyampaikan penghakiman Mahkamah Rayuan:
>
> [1] Terma dan syarat-syarat perkhidmatan plaintif terkandung di dalam surat tawaran yang menyatakan dengan jelas bahawa perkhidmatannya adalah atas dasar kontrak bagi tempoh satu tahun. Perenggan 9 pada kontrak formal perkhidmatan juga menyebut dengan jelas bahawa defendan berhak untuk menamatkan perkhidmatan plaintif dengan memberi tiga bulan notis secara bertulis atau satu bulan gaji sebagai notis. Yang Arif Hakim dengan itu betul apabila memutuskan bahawa penamatan kontrak perkhidmatan plaintif adalah selaras dengan hak defendan seperti yang termaktub dalam perenggan 9. Tentang soal motif atau alasan penamatan, ia adalah terpulang kepada defendan sebagai majikan. Kontrak pekerjaan plaintif telah ditamatkan; beliau tidak dibuang kerja. Oleh yang demikian, soal memberikannya hak untuk didengar

A tidak berbangkit. Ini bukanlah kes pembuangan kerja yang berlindung di sebalik penamatan kerja. (*Gnanasundram v. Public Services Commission* [1966] 1 LNS 219 dan *Quek Chek Yen v. Majlis Daerah Kulai* [1986] 1 LNS 103 diikuti) ...

B **[24]** Di ms. 82 penghakiman Mahkamah Rayuan tersebut, pemerhatian YA Raja Azlan Shah H (sebagaimana Baginda pada ketika itu) dalam kes *Gnanasundram v. Public Services Commission* [1966] 1 LNS 219 telah dirujuk seperti berikut:

C Without deciding whether the applicant holds office during pleasure, I am clearly of the opinion that article 135(2) does not apply. The applicant was never dismissed from service. Dismissal pre-supposes some disciplinary proceeding against him whereby he is found guilty of indiscipline and misconduct under the Public Officers (Conduct and Discipline) Regulations 1956. This is not the present position here. This is purely a case of a contract D being terminated under one of its clauses. To say that the applicant was dismissed would be to use that word in quite a different sense from any in which as far as I can see, it has hitherto been used.

E **[25]** Kesimpulannya, jika terma dan syarat-syarat perkhidmatan dalam Perkhidmatan Kerajaan atau Badan Berkanun (yang terkecuali dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menurut s. 52 Akta yang sama) yang berasaskan daripada kontrak yang memperuntukkan terma untuk pihak majikan menamatkan pekerjaan F mengikut kontrak dengan tempoh tertentu atau sementara, hak itu adalah terletak pada majikan selaras dengan terma kontrak tersebut. Tidak ada alasan perlu diberikan kepada pekerja tersebut jika penamatan beliau dilakukan menurut terma kontrak tersebut melainkan jika ia dinyatakan sebaliknya dalam terma dan syarat-G syarat kontrak tersebut. Penamatan perkhidmatan sebegini adalah jelas berbeza daripada pembuangan kerja seperti yang dijelaskan oleh YA Raja Azlan Shah H (sebagai Baginda pada ketika itu) dalam kes *Gnanasundram v. Public Services Commission* yang dipetik di atas iaitu tanpa apa-apa prosiding tindakan tatatertib dan tanpa H pekerja berkenaan didapati bersalah atas salah laku atau salah disiplin, penamatan perkhidmatannya tidak terjumlah kepada pembuangan kerja apabila beliau ditamatkan menurut terma dan syarat-syarat kontrak perkhidmatannya. Kes *Dr A Dutt v. Assunta Hospital* dan *Goon Kwee Phoy* yang melibatkan pekerja bukan dalam I Perkhidmatan Kerajaan atau Badan Berkanun dapat dibezakan dan tidak terpakai di dalam situasi kes ini. Perbezaan wajar disimpulkan di antara kategori pekerja-pekerja di perkhidmatan swasta dengan Perkhidmatan Kerajaan. Bagi kategori perkhidmatan swasta, Akta

Perhubungan Perusahaan 1967 dan undang-undang berkaitan adalah terpakai tetapi bagi Perkhidmatan Kerajaan yang melibatkan pekerja-pekerja kontrak, ia semata-mata bergantung kepada kontrak dan terma-terma dan syarat-syarat yang terkandung di dalam kontrak tersebut. Bagi maksud pemecatan kategori pekerja-pekerja Perkhidmatan Kerajaan ini, ia harus melalui proses tindakan tatatertib terhadap mereka berdasarkan kepada Peraturan Pegawai - Pegawai Awam (Kelakuan dan Disiplin) 1956 sekiranya mereka telah melakukan salah laku atau kesalahan disiplin sebelum pemecatan ditimbangkan sebagai suatu hukuman iaitu pemecatan hanya tertimbul setelah prosiding tatatertib diambil tetapi penamatan kontrak dan bukan pemecatan adalah berdasarkan terma perkhidmatan dalam kontrak. Dalam kes plaintif, tiada prosiding tatatertib diambil terhadapnya, maka tidak ada soal pemecatan tanpa prosiding sedemikian. Mahkamah berpendapat ia adalah tidak wajar dan tidak betul untuk mencampur-adukkan kedua-dua set undang-undang yang menggunakan prinsip undang-undang berbeza dalam menentukan pembuangan kerja atau pemecatan dan penamatan perkhidmatan menurut terma atau syarat yang termaktub di dalam kontrak perkhidmatan pekerja tersebut.

[26] Dalam perjanjian perkhidmatan plaintif dengan defendan yang terakhir seperti di ikatan B ms. 18-21, kl. 9 menyatakan:

> 9. Majlis boleh pada bila-bila masa memberhentikan perkhidmatan Pegawai dengan memberi notis secara bertulis seperti diperuntukkan dalam Jadual kepada Perjanjian ini atau dengan membayar kepadanya satu bulan gaji sebagai ganti notis itu.

[27] Berpandu kepada kl. 9 ini, defendan menamatkan perkhidmatan plaintif melalui notis bertarikh 13 Jun 2000 yang berkuatkuasa pada 15 Julai 2000 (ikatan B ms. 27 - 28). Ganjaran juga telah dibayar kepada plaintif berikutan penamatan perkhidmatannya (ikatan B ms. 63 - 65). Mengenai kontrak plaintif bagi tempoh empat tahun dan ia ditamatkan sebelum genap tempoh perkhidmatan empat tahun dari masa beliau dilantik, mahkamah ini mendapati kl. 9 tersebut telah memberikan hak kepada defendan untuk menamatkan perkhidmatan plaintif "pada bila-bila masa". Dengan itu, defendan tidak terikat pada tempoh empat tahun sebelum ia boleh menamatkan perkhidmatan plaintif. Klausa 10 juga memberikan hak yang sama kepada plaintif untuk menamatkan perkhidmatannya "pada bila-bila masa" juga seperti kl. 9.

[28] Atas alasan-alasan tersebut, saya memutuskan penamatan perkhidmatan plaintif adalah menurut hak defendan yang dipersetujui di dalam kontrak perkhidmatan plaintif tersebut dan ia adalah teratur dan tidak terjumlah kepada pemecatan atau pembuangan kerja plaintif; lihat kes-kes *Zakiah Ishak* dan *Gnanasundram*, di atas.

Isu Kedua

[29] Sama ada mahkamah ini mempunyai bidang kuasa untuk mendengar tuntutan plaintif untuk satu deklarasi bahawa penamatan perkhidmatannya adalah salah, tidak sah, bertentangan dengan undang-undang dan tidak mempunyai efek.

[30] Aturan 15 k. 16 Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980 jelas menyentuh bidang kuasa Mahkamah Tinggi dalam isu deklarasi. Ia memperuntukkan:

> 16. No action or other proceeding shall be open to objection on the ground that a merely declaratory judgment or order is sought thereby, and the Court may make binding declarations of right whether or not consequential relief is or could be claimed.

[31] Dalam Malaysian High Court Practice 2006 Desk Edition 1, skop bidangkuasa mahkamah mengenai penghakiman atau perintah deklarasi dihuraikan dengan jelas, di antara lain, seperti berikut di ms. 175-176:

> By virtue of O. 15 r. 16 the court's jurisdiction to make a declaratory order is unlimited subject only to its own discretion. The court has power to grant a declaration irrespective of whether an application has a cause of action or not and even if a cause of action does not exist at the time of the filing of an application: *Tan Beng Sooi v. Penolong Kanan Pendaftar (United Merchant Finance Bhd, Intervener)* [1995] 2 MLJ 421. See also *BSN Commercial Bank (M) Bhd v. Pentadbir Tanah Daerah, Mersing* [1997] 5 MLJ 288.
>
> The jurisdiction to make a declaration under the rule is not confined to cases in which the plaintiff has a complete and subsisting cause of action apart from the rule, or, in which the plaintiff also seeks relief apart from the declaration: *Guaranty Trust Co of New York v. Hannay* [1915] 2 KB 536 CA; *Dewan Singh v. Thynappa Ltd* [1939] MLJ 278; *Haji Hussin bin Haji Ali v. Datuk Haji Mohamed bin Yaacob* [1983] 2 MLJ 227, FC; *Karpal Singh v. Sultan of Selangor* [1988] 1 MLJ 164; *Tengku Mariam Binte Tengku Sri Wa Raja & Anor v. Commissioner For Religious Affairs,*

Trengganu & Ors [1969] 1 MLJ 110. A declaration can be used to ascertain and determine the rights of parties or to determine a point of law, or in place of an order of certiorari, especially where the time to apply for the prerogative order has expired: *Pengarah Tanah dan Pengarah Tanah Dan Galian Wilayah Persekutuan v. Sri Lempah Enterprise Sdn Bhd* [1979] 1 MLJ 135, FC; *Pyx Granite Co Ltd v. Ministry of Housing & Local Government* [1960] AC 260, [1959] 3 All ER 1, HL, folld ...

[32] Dalam *Barkath Ali Abu Backer v. Anwar Kabir Abu Backer & Ors* [1997] 2 CLJ Supp 295, ia telah memutuskan di antara lain bahawa Mahkamah Syariah tidak mempunyai kuasa untuk melayan suatu permohonan untuk deklarasi kerana kuasa untuk membenarkan suatu perintah deklarasi adalah tanpa keraguannya suatu kuasa Mahkamah Tinggi (menurut Specific Relief Act 1950 dan A. 15 k. 16 Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980). Di samping itu, bagi pegawai-pegawai dalam Perkhidmatan Kerajaan dan Badan Berkanun yang dikecualikan dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk merujuk atau membuat representasi pembuangan kerja mereka kepada Menteri untuk dirujuk ke Mahkamah Perusahaan bagi tuntutan pengembalian kerja mereka, memohon kepada Mahkamah Tinggi untuk suatu deklarasi di bawah A. 15 k. 16 kelihatan suatu langkah yang tertunggak untuk mereka menuntut pengembalian kerjanya. Daripada undang-undang dan huraian yang tersebut di atas, ia jelas menunjukkan mahkamah ini memang mempunyai bidangkuasa untuk mendengar tuntutan deklarasi kes plaintif ini.

[33] Isu sebenarnya yang dibangkitkan oleh peguamcara defendan bijaksana daripada hujahannya yang dikemukakan bukan isu bidangkuasa tetapi lebih mirip kepada isu hak plaintif untuk remedi deklarasi yang dituntut berpandu kepada kes *Mohd Ahmad v. Yang DiPertua Majlis Daerah Jempol, Negeri Sembilan & Anor* [1997] 3 CLJ 135, FC; *Shamsulbahri Shaffie v. Titan Petchem (M) Sdn Bhd* [2010] 4 CLJ 242. Mahkamah Persekutuan dalam kes *Mohd Ahmad* di atas telah menjelaskan situasi di mana seseorang pekerja, selain daripada pihak menuntut/pekerja yang menuntut pengembalian kerja, tunggakan gaji dan lain-lainnya atas alasan pembuangan kerjanya adalah tidak adil di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan pekerja-pekerja yang menjawat jawatan awam seperti yang disebutkan di dalam Perkara 132 Perlembagaan Persekutuan, jika haknya diatur atau dikuasai oleh satu kontrak perkhidmatan biasa, atau di mana hak yang sedemikian tidak diubahsuai atau terjejas oleh mana-mana peruntukan statut, maka dari segi kontrak, pemecatan pekerjaan pekerja tersebut dengan

kesan menamatkan kontrak yang sama hanya membenarkan pekerja tersebut untuk menuntut remedi dalam bentuk ganti rugi sahaja kerana prinsipnya ialah undang-undang tidak akan secara khususnya menguatkuasakan kontrak perkhidmatan antara majikan dan pekerjanya dan majikan adalah sentiasa mempunyai kuasa untuk memecat pekerjanya dengan kemungkiran kontrak perkhidmatan tanpa menghadapi apa-apa risiko untuk mengambilnya semula oleh YA Peh Swee Chin, HMP. Kes *Francis v. Municipal Councillors of Kuala Lumpur* [1962] 1 LNS 40 yang dirujuk oleh peguamcara bijaksana plaintif mengenai ganti rugi yang diawardkan oleh Privy Council sebenarnya berbeza daripada fakta kes plaintif kerana perayu kes itu merupakan pekerja dalam jawatan tetap dan beliau dipecat dari jawatannya. la tidak melibatkan kes perkhidmatan secara kontrak dengan tempoh tertentu dan dengan terma penamatannya pada bila-bila masa dengan notis sahaja. Walaupun demikian, Privy Council telah membenarkan tuntutan ganti rugi tetapi tidak mengeluarkan perintah untuk perayu dikembalikan kerjanya, kemungkinan kerana perayu tidak memplidkan dan menuntut pengembalian kerjanya tetapi hanya menuntutnya di peringkat rayuan sahaja. Kedudukan plaintif dalam kes di hadapan Mahkamah ini adalah tergolong di dalam kategori pekerja yang dimaksudkan oleh YA Peh Swee Chin HMP dalam kes *Wan Ahmad* tersebut iaitu plaintif merupakan pekerja kategori berlandaskan kontrak semata-mata dan bukan kategori di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 atau Perkara 132 Perlembagaan Persekutuan. Oleh yang demikian, plaintif hanya berhak untuk menuntut ganti rugi jika terdapat perlanggaran kontrak perkhidmatannya oleh defendan dan tidak berhak untuk remedi yang membawa maksud dan efek pengembalian kerjanya seperti yang dinyatakan di prayer pertama dalam penyata tuntutannya menurut prinsip kes *Mohd Ahmad*. Walau bagaimanapun, isu ganti rugi ini hanya akademik dengan keputusan mahkamah seperti yang dihuraikan di atas.

Kesimpulan

[34] Daripada alasan-alasan seperti yang disebutkan di atas dan atas imbangan kebarangkalian, saya memutuskan bahawa plaintif telah gagal membuktikan tuntutannya daripada segi undang-undang dan dapatan fakta kes ini. Dengan itu, tuntutan plaintif adalah ditolak dengan kos RM7,500.